



BOMBEROS DE BUCARAMANGA

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO ARTÍCULO 9° LEY 1474 DE 2011

01 de Marzo al 30 de Junio del 2018

JACKELINE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ
Jefe Control Interno

12 de julio de 2018

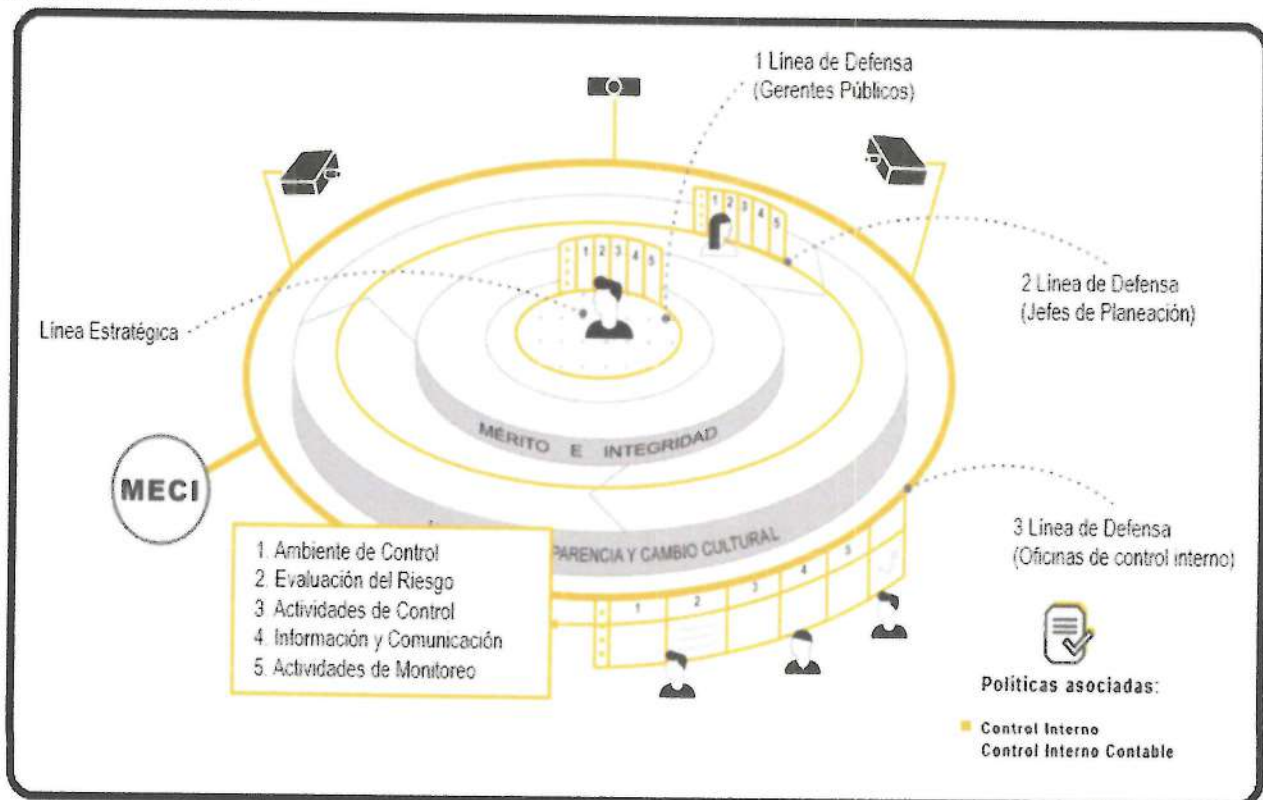
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO ARTÍCULO 9° LEY 1474 DE 2011

01 de Marzo al 30 de Junio del 2018

En cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, artículo 9, el cual establece que “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”, se presenta el informe correspondiente para socializar en Comité Institucional de Control Interno, así como su publicación, correspondiente al período comprendido entre el 01 de marzo al 30 de junio de 2018.

Oficina de Control Interno o quien haga sus veces El Artículo 9 de la Ley 87 de 1993 define a la Oficina de Coordinación del Control Interno como “uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”. El Artículo 17 del Decreto 648 de 2017 establece unos cambios en los roles de las Oficinas de Control Interno, por lo que las estipuladas en el Artículo 3 del Decreto 1537 de 2001, y fueron trasladadas al Artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, quedan sin aplicación. En este orden de ideas, este último artículo fue modificado por el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017.

DIMENSION 7 CONTROL INTERNO



Dentro de los principales cambios que trae consigo la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI se destaca el de su estructura, pues pasa a ser mucho más sencilla, integrado únicamente por cinco componentes, dejando a un lado los términos de Módulos de Control y Elementos.

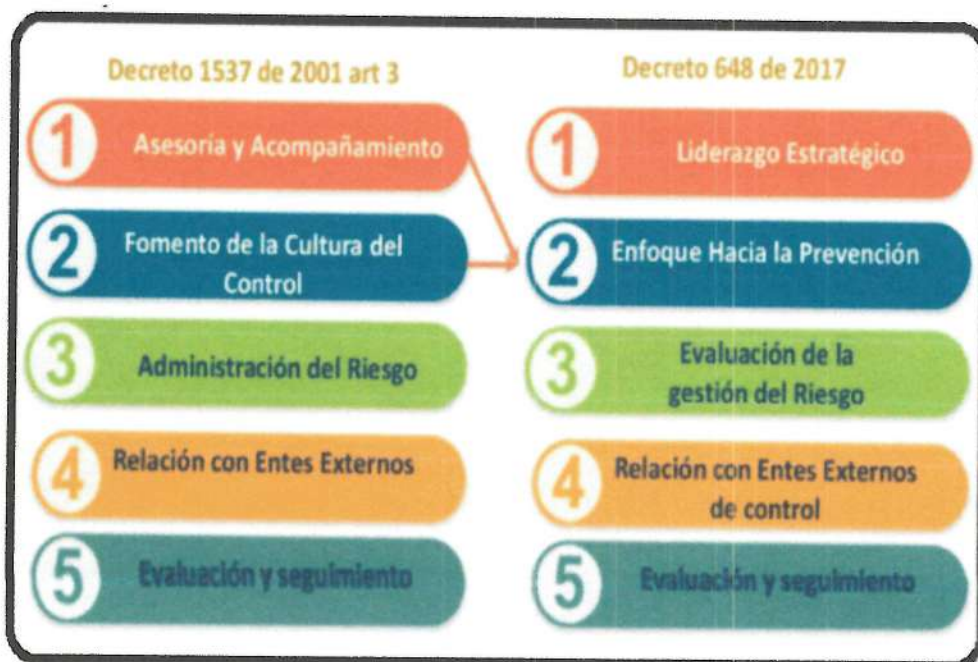
A su vez, muchos de sus anteriores componentes pasaron a conformar dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como es el caso del componente del Talento Humano que pasa a ser la dimensión de Gestión del Talento Humano, el componente de Direccionamiento Estratégico pasa a ser parte de las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Planeación y Gestión por Resultados, los componentes de Autoevaluación Institucional y Planes de Mejoramiento pasan a ser parte de la dimensión de Evaluación de Resultados, y por último el eje transversal de Información y Comunicación pasa como dimensión a la estructura del MIPG V2 pero se queda como componente dentro de la estructura del MECI.

Otros de los componentes que se conservan son el de Administración del Riesgo, que se fortalece con un esquema de asignación de responsabilidades basado en el modelo de las Tres Líneas de Defensa, y el de Auditoría Interna que toma el nombre de Actividades de Monitoreo y que se fortalece también con el esquema nombrado anteriormente, específicamente en la tercera línea que es la de la Oficina de Control Interno.

De esta manera la estructura del MECI actualizado estaría conformada por 5 componentes que serían las siguientes:



1. Ambiente de control
2. Administración del riesgo
3. Actividades de control
4. Información y comunicación
5. Actividades de monitoreo

El modelo de las Tres Líneas de Defensa nombrado anteriormente es promovido por el Instituto Internacional de Auditores IIA, el cual da una mirada simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes, distribuyendo responsabilidades relacionadas con la gestión del riesgo entre múltiples dependencias de una organización. Para el caso del Sistema de Control Interno colombiano, este modelo ha sido adaptado y el resultado es el siguiente:



RESULTADO GENERAL DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL - FURAG -

Índice de Desempeño Institucional



Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 52.0	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	86.7	 52.0				

BOMBEROS DE BUCARAMANGA, obtuvo un puntaje de **52.0** Dentro del puntaje máximo de **86.7** del grupo par, sub-agrupada en el quintil uno **1**.

El índice de desempeño institucional refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

RESULTADOS DE DESEMPEÑO POR DIMENSIÓN Y POLÍTICAS

Dimensión de Talento Humano

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 47.2	Puntaje maximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	80.2	 47.2				

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.



Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:



- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales.
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción.
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación.
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición.
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

RESULTADOS DE LOS ÍNDICES DE LA DIMENSIÓN Y SUS POLÍTICAS:

Política de Integridad

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 54,6	82,4	 54,6				

Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 49,8	85,0	 49,8				

Para MIPG es vital que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados previstos en los planes de desarrollo y (nacionales o territoriales) con los cuales espera atender las demandas sociales y ciudadanas.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de planeación de actividades, metas y tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal y de ejecución de gastos, se enfoquen a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus grupos de valor (ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios), así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad institucional. De igual manera

es importante definir adecuadamente los riesgos que pueden afectar el logro de lo previsto en los planes y los indicadores a través de los cuales monitoreará si estos se están cumpliendo en los términos y condiciones previstos.



Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Diseño y elaboración de planes con base en evidencias (resultados de auditorías internas y externas, de gestión de riesgos, capacidad institucional, desempeño de periodos anteriores).
- Contundencia en la política de administración de riesgos.
- Pertinencia en el diseño de los indicadores de seguimiento.


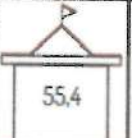
- Planes (estratégicos y de acción), orientados a atender las necesidades o problemas de los grupos de valor.

RESULTADOS DE LOS ÍNDICES DE LA DIMENSIÓN Y SUS POLÍTICAS:

Política de Planeación Institucional

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 51.0	84.9	 51.0				

Dimensión de Gestión con Valores para Resultados

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 55.4	83.9	 55.4				

MIPG facilita que la gestión de las entidades se oriente al logro de resultados en el marco de la integridad, a través de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas desde los ejercicios de direccionamiento estratégico, teniendo en cuenta el talento humano del que dispone la entidad.

Por ello, es importante que la entidad desarrolle procesos que le permitan atender sus funciones y competencias legales y llevar a cabo actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Y En este sentido, se debe trabajar desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación sostenible de la organización: los procesos institucionales, la estructura organizacional, el suministro oportuno de recursos físicos y servicios internos, la gestión eficiente del gasto público, el uso estratégico de las TIC en la gestión de la entidad, la seguridad de la información, una defensa jurídica que garantice el ahorro y buen uso de recursos públicos, y en general todos aquellos aspectos que pueden facilitar la operación interna de las entidades (alianzas estratégicas, trabajo por proyectos).

Adicional a los requerimientos que exige contar con esquemas operativos ágiles, las entidades deben mantener una constante interacción con la sociedad de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los



derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de trámites, servicios, información, programas y proyectos.

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las siguientes políticas, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que la entidad puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo:

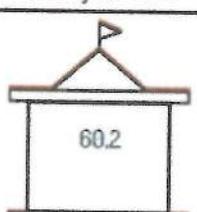
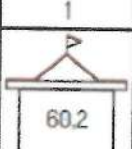
- Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público.
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y Seguridad de la información.
- Seguridad Digital.
- Defensa jurídica.
- Racionalización de Trámites.
- Participación ciudadana en la gestión pública.
- Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.

RESULTADOS DE LOS ÍNDICES DE LA DIMENSIÓN Y SUS POLÍTICAS:

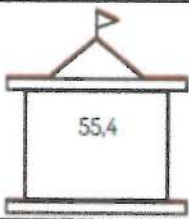
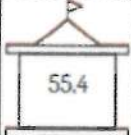
Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 48.6	83.3	 48.6				



Política de Gobierno Digital

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 60.2	83.5	 60.2				



Política de Seguridad Digital

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 55,4	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	80,2	 55,4				


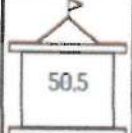
Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 58,0	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	79,8	 58,0				

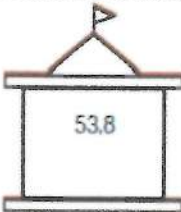

Política de Racionalización de Trámites

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 57,6	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	79,2	 57,6				

Política de Servicio al Ciudadano

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 50,5	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	76,3	 50,5				

Dimensión de Evaluación de Resultados

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 53,8	86,9	 53,8				

Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.

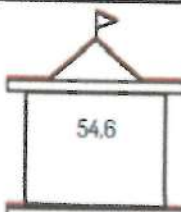

Por ello, es importante que la entidad cuente permanentemente con un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de su planeación institucional a fin de identificar los avances o limitaciones de su gestión, y al final del periodo, saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos, e incluso, los efectos de esta gestión en la satisfacción de las necesidades y problemas de los grupos de valor.

Tanto el seguimiento como la evaluación se fundamentan en indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades, los cuales se diseñan desde el ejercicio de planeación institucional, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos que esta genera.

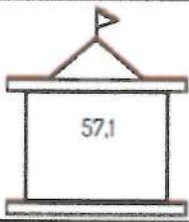

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Monitoreo oportuno para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de las metas institucionales.
- Monitoreo a la gestión del riesgo y control.
- Coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales.
- Utilidad de los indicadores para hacer seguimiento y evaluación de la gestión.
- Mejoramiento en la prestación del servicio a partir de encuestas de satisfacción de los ciudadanos.

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 54,6	89,5	 54,6				

Dimensión de Información y Comunicación

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 57,1	83,7	 57,1				

MIPG contempla la Información y Comunicación como la dimensión articuladora que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas.

Por ello, es importante que en la entidad, tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros), sean gestionados de manera que faciliten la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de la misma, todo ello garantizando la trazabilidad.

Así mismo, que esta información se difunda y transmita a través de múltiples canales de comunicación, tanto a los ciudadanos a quienes dirige sus bienes y servicios (grupos de valor), a quienes tienen algún interés en su gestión (grupos de interés) y a todos los servidores que laboran en la entidad.

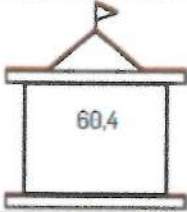

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental (PGD) de la entidad.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.
- Mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información.
- Publicación de la información de la entidad en su sitio web u otro espacio accesible para los ciudadanos.
- Acciones de diálogo implementada a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor.



En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de gestión documental y de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, para identificar puntos débiles y fortalezas, en las que la entidad puede trabajar para fortalecer la implementación del Modelo. Estos instrumentos están disponibles en el microsítio de MIPG en la página Web de Función Pública.

RESULTADOS DE LOS ÍNDICES DE LA DIMENSIÓN Y SUS POLÍTICAS:


Política de Gestión Documental

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 60,4	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	86,9	 60,4				

Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 55,9	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	86,1	 55,9				

Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 49,4	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	81,9	 49,4				

MIPG contempla la Gestión del Conocimiento y la Innovación como una dimensión que fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que reconoce que el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.


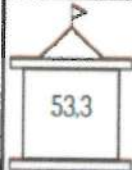
Es importante que en la entidad todos los datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que se generan, se documenten y estén disponibles y de fácil acceso para todos los servidores. En esencia MIPG busca que las entidades aprendan de sus propias experiencias y propicien el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los

servidores públicos, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Análisis periódico de los indicadores de gestión.
- Gestión documental acorde con la normativa y las instrucciones del Archivo General de la Nación.
- Frecuencia de la inducción y reinducción.
- Mejoramiento del clima laboral para fomentar una mayor productividad y generación de Conocimiento.
- Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad

Dimensión de Control Interno

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 53,3	86,4	 53,3				

MIPG concibe al Control Interno como la dimensión que permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación.

Por ello, es importante que la entidad actualice el Modelo Estándar de Control Interno, que es el instrumento a través del cual se materializa esta dimensión; es importante señalar que se cuenta con una nueva estructura del MECI la cual se fundamenta en cinco componentes, a saber:

- I. Ambiente de control,
- II. Administración del riesgo,
- III. Actividades de control,
- IV. Información y comunicación y
- V. Actividades de monitoreo.

Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno:

- I. **Línea estratégica**, conformada por la alta dirección y el equipo directivo;
- II. **Primera Línea**, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso;
- III. **Segunda Línea**, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación o quien haga sus veces, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros);
- IV. **Tercera Línea**, conformada por la oficina de control interno.

Se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno.
- Seguimiento a la gestión del riesgo por parte de la oficina de planeación.
- Monitoreo a los controles de los riesgos.
- Utilidad de la política de administración de riesgos para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto.
- Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad.


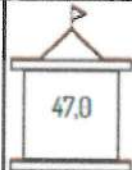
RESULTADOS DE LOS ÍNDICES DE LA DIMENSIÓN Y SU POLÍTICA:

Componente de Ambiente de Control

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
55.2	83.2	55.2				


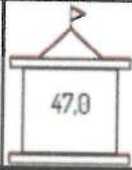
Este componente busca asegurar que la entidad disponga de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Esto se logra con el compromiso, liderazgo y los lineamientos de la alta dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Garantizar un adecuado ambiente de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.

Componente de Gestión de Riesgo

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 47.0	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	83.0	 47.0				


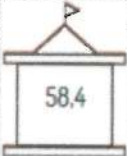
Este segundo componente hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. Este componente, requiere que la alta dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento.

Componente de Actividades de Control

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 47.0	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	83.0	 47.0				


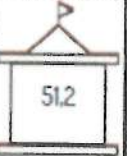
El tercer componente hace referencia a la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, a través de actividades como, determinar acciones que contribuyan a mitigar los riesgos, implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control y fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG.

Componente de Información y Comunicación

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 58.4	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	89.0	 58.4				

Este componente del control verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

Componente de Actividades de Monitoreo

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 51.2	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	84.4	 51.2				

Este componente comprende las actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar:

- (i) La efectividad del control interno de la entidad pública.
- (ii) La eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos.
- (iii) El nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos.
- (iv) Los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

De esta forma, la evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación

independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua (COSO, 2013: 143). Con el fin de dar a conocer los avances sobre el desarrollo del sistema de control interno de Bomberos de Bucaramanga, bajo los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el Modelo estándar de Control Interno.

Se tomó como base la matriz de avance sobre las dimensiones establecidas en el MIPG.

Corazón del MIPG:	Primera Dimensión Talento Humano.
Planear:	Segunda Dimensión Direccionamiento estratégico y Planeación.
Hacer:	Tercera Dimensión Gestión Con Valores para el Resultado.
Verificar y actuar:	Cuarta Dimensión Evaluación para el Resultado y Séptima Dimensión Control Interno.
Dimensiones Transversales:	Quinta Dimensión Información y Comunicación, Sexta Dimensión del Conocimiento y la innovación.

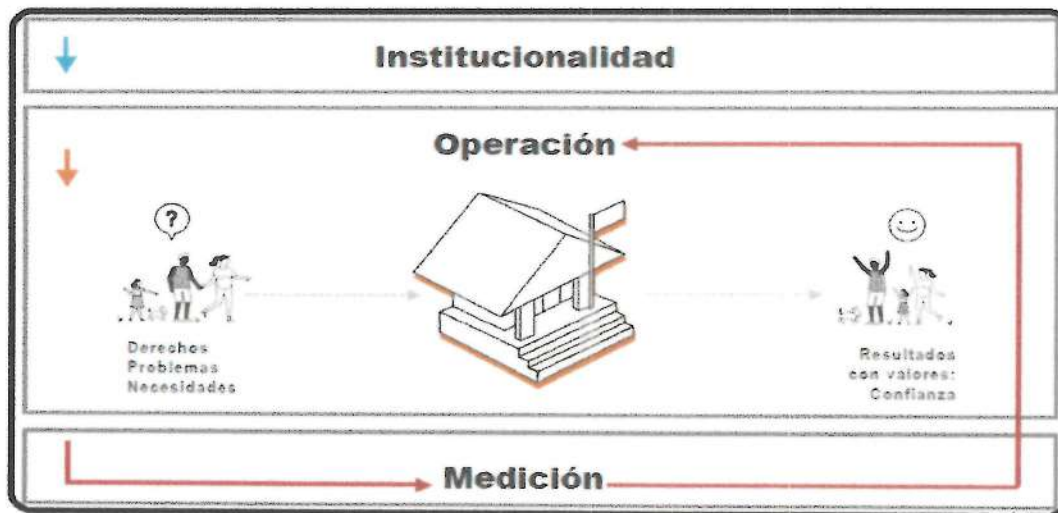
El Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del Modelo Integrado de planeación y Gestión establecen una nueva estructura para el MECI.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – MIPG - V2.

DIMENSION / ASPECTO	Talento Humano	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión con Valores para el Resultado	Evaluación de Resultados	Información y Comunicación	Gestión del Conocimiento	Control Interno
Responsables asignados	Director Gral Director Adtivo y Financiero.	Director Geral Director Adtivo y Financiero.	Director Gral Director Adtivo y Financiero.	Director Gral Director Adtivo y Financiero.	Director Gral Director Adtivo y Financiero.	Director Gral Director Adtivo y Financiero.	Director General Jefe Control Interno.
Autodiagnóstico	Se Aplicó	Se Aplicó	Se Aplicó	Se Aplicó	Se Aplicó	Se Aplicó	Se Aplicó
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	Se analizaron analizado las brechas frente a la Política Nacional de Talento Humano. No se encuentra adoptada la política.	Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Direccionamiento Estratégico y de Gestión. No se encuentra adoptada la política.	Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Gestión con Valores para el Resultado. No se encuentra adoptada la política.	Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Evaluación de Resultados. No se encuentra adoptada la política.	Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Información y Comunicación No se encuentra adoptada la política.	Se analizaron las brechas frente a la Política Nacional de Gestión del conocimiento. No se encuentra adoptada la política.	No se ha adoptado la Política Nacional mediante acto administrativo, pero se están definiendo en las diferentes líneas de defensa de la entidad. Es necesario fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de todas y cada una de las dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión. Otro aspecto importante de fortalecer la gestión del riesgo de la entidad, mediante un adecuado tratamiento y como herramienta gerencial. Se hace necesario actualizar el MECI para integrarlo con el MIPG V2.
Cronograma para la implementación o proceso de transición Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 01 de COMITÉ INSTITUCION AL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos.	Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 01 de COMITÉ INSTITUCION AL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos.	Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 01 de COMITÉ INSTITUCION AL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos.	Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 01 de COMITÉ INSTITUCION AL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos.	Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 01 de COMITÉ INSTITUCION AL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos.	Se elaboro el Plan de Acción, aprobado en Acta 01 de COMITÉ INSTITUCION AL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos.	Se elaboro e Plan de Acción, aprobado en Acta 01 de COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO. En el que se establecieron responsable, actividades y tiempos.
Avances acordes al cronograma y planes de mejora	No existen avances.	No existen avances.	No existen avances.	No existen avances.	No existen avances.	No existen avances.	No existen avances.

AVANCES EN CUANTO A:

INSTITUCIONALIDAD SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y MIPG - V2



- **Institucionalidad Sistema de Control Interno (Decreto 648 de 2017)**
 - ❖ Comité Institucional de Coordinación de Control Interno: Creado Mediante Resolución 070 de mayo 3 de 2018.
 - ❖ Código de ética del Auditor Interno: Adoptado Mediante Resolución 071 de mayo 3 de 2018.
 - ❖ Carta de Representación: Se elaboró.
 - ❖ Estatuto de Auditoría: Se adoptó Mediante Resolución 072 de mayo 3 de 2018.
 - ❖ Plan Anual de Auditoría: Aprobación en Comité Institucional de Control Interno de fecha 31 de enero de 2018.
 - ❖ Política de Administración del Riesgo: Se adoptó mediante Resolución 009 de enero 31 de 2018.

- **Institucionalidad Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG LEY 1499 DE 2017)**
 - ❖ Adopción del Modelo Institucional de Planeación y Gestión: Adoptado Mediante Resolución No. 103 del 29 de Junio 2018.
 - ❖ Creación del Comité Institucional de Planeación y Gestión: Instituido Mediante Resolución 104 del 29 de Junio de 2018, encargado de orientar la implementación y operación del MIPG, y que sustituirá los demás Comités que tengan relación con dicho Sistema.
 - ❖ Aplicación de Autodiagnósticos según la metodología establecida por el DAFP.
 - Autodiagnóstico de Gestión del talento humano.
 - Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad.
 - Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación.
 - Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción.
 - Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal.
 - Autodiagnóstico Gestión Política Gobierno Digital.

- Autodiagnóstico de Defensa Jurídica.
- Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano.
- Autodiagnóstico de Trámites.
- Autodiagnóstico de Participación Ciudadana.
- Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas.
- Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño.
- Autodiagnóstico de Gestión Documental.
- Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información.
- Autodiagnóstico de Control Interno.

- ❖ Elaboración del Plan de acción para ser aprobado en acta 01 COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO, a realizarse proximanamente, en el que en el corto plazo se desarrollaran los diferentes planes de mejoramiento que arrojaron los autodiagnósticos.

Recomendaciones

- ❖ Asumir la responsabilidad y el compromiso por parte de la Alta Dirección en el establecimiento de los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del SCI.
- ❖ Definir y asignar las responsabilidades individualizadas, para la implementación de cada una de las dimensiones que componen el MIPG – V2.
- ❖ Ejecutar los planes de acción por cada una de las dimensiones que componen el modelo a partir de los resultados del FURAG II y las Herramientas de autodiagnóstico de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión.
- ❖ Asignar las responsabilidades individualizadas en relación con las líneas de defensa del MECI.
- ❖ Integrar el MECI 1000:2014 con el MIPG - V2.
- ❖ Darle el carácter de estratégico a la gestión del talento humano, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad.
- ❖ Es necesario que una adecuada GETH asegure que la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral, se conviertan en herramientas adecuadas para el ejercicio de las funciones y responsabilidades y en condición mínima para facilitar el autocontrol por parte de cada servidor.
- ❖ De conformidad con lo establecido en el Acuerdo N° 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba" emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y los lineamientos establecidos en dicha resolución se deben desarrollar de conformidad con los procedimientos establecidos para este fin de manera que estén acordes al sistema de calificación de los funcionarios de carrera.

- ❖ Definir y asignar en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos institucionales y del control de acuerdo a la última guía metodológica.
- ❖ Adoptar e implementar el Código de Integridad el cual deberá hacer parte del engranaje de la entidad, con su inclusión en el componente de Política de Talento Humano y posteriormente continuar con las actividades de promoción, implementación y apropiación del Código de Integridad del Sector Público.
- ❖ Implementar la Guía de Conflicto de Intereses propuesta por la ONG Transparencia por Colombia, identificando los elementos aplicables para la reducción del riesgo misional de corrupción identificado.
- ❖ Definir el plan de acción integral para la implementación de MIPG. A partir de los resultados de desempeño institucional (FURAG II) y de las herramientas de diagnóstico se prioriza las políticas y acciones que se van a intervenir en la vigencia. Producto: Plan de acción para la implementación de MIPG articulado con el plan de acción institucional.
- ❖ Seguimiento al plan de acción formulado para la implementación de MIPG.. con el fin de asegurar la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional.
- ❖ Realizar seguimiento a la implementación de los planes formulados, con el fin de asegurar la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional.
- ❖ Dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y al Decreto 648 del 2017.


JACKELINE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ
Jefe Control Interno

4. Índices Desagregados de Desempeño

Los índices desagregados de desempeño se muestran de la siguiente manera: el puntaje obtenido por la entidad, el puntaje máximo alcanzado dentro del grupo par, y la ubicación de la entidad dentro del quintil correspondiente, de acuerdo al puntaje obtenido.

A continuación, se presentan los resultados de los índices desagregados.

Índice	Puntaje Entidad	Valores de referencia						
		Puntaje máximo grupo par	Quintiles					
			1	2	3	4	5	
Talento Humano: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	41,8	81,4	41,8					
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	51,1	73,6	51,1					
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	62,5	80,6		62,5				
Talento Humano: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	53,5	77,6		53,5				
Integridad: Adecuación Institucional para la Integridad	58,0	83,9	58,0					
Integridad: Acciones para promover ciudadanos corresponsables	46,9	82,7	46,9					
Integridad: Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	41,4	79,1	41,4					
Gobierno Digital: Empoderamiento de los ciudadanos a partir del acceso a la información pública, la apertura de datos, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad en el Gobierno, a través de medios electrónicos	65,2	82,8		65,2				
Gobierno Digital: Fortalecimiento de la gestión de TI a través de la planeación estratégica y gobierno de TI, la gestión de sistemas de información e infraestructura tecnológica y el uso y aprovechamiento de TI	55,9	84,5	55,9					
Gobierno Digital: Gestión, calidad y aprovechamiento de la información para la toma de decisiones.	54,4	77,8		54,4				

Índice	Puntaje Entidad	Valores de referencia						
		Puntaje máximo grupo par	Quintiles					
			1	2	3	4	5	
<u>Gobierno Digital</u> : Recursos dedicados para Seguridad de la Información	54,0	79,2	54,0					
<u>Gobierno Digital</u> : Apoyo de la alta dirección para la implementación del componente de Seguridad y Privacidad de la Información	52,5	85,6		52,5				
<u>Gobierno Digital</u> : Gestión de los riesgos de Seguridad de la información en la entidad	52,5	79,3		52,5				
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Participación ciudadana con enfoque basado en Derechos Humanos	51,5	73,9	51,5					
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Intervención de los ciudadanos en los ejercicios de participación ciudadana en la gestión institucional	45,1	79,6	45,1					
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Calidad de la participación ciudadana	65,8	82,4			65,8			
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	49,3	81,1	49,3					
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Índice de Rendición de Cuentas en la Gestión Pública	58,6	79,0	58,6					
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Rendición de cuentas con enfoque basado en Derechos Humanos	51,5	73,9	51,5					
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Participación ciudadana en espacios de diálogo para la rendición de cuentas	45,4	80,3	45,4					
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Calidad de la rendición de cuentas	65,7	80,0			65,7			
<u>Participación Ciudadana en la Gestión Pública</u> : Eficacia de la rendición de cuentas para mejorar la gestión institucional	48,0	80,0	48,0					
<u>Racionalización de Trámites</u> : Calidad en la construcción de la estrategia de racionalización de trámites	54,4	78,1	54,4					
<u>Racionalización de Trámites</u> : Utilidad o beneficio de la acción de racionalización para el ciudadano	61,2	71,1			61,2			
<u>Servicio al Ciudadano</u> : Enfoque ciudadano en las actividades de la entidad	46,8	79,2	46,8					
<u>Servicio al Ciudadano</u> : Enfoque hacia la excelencia en el servicio al ciudadano	50,5	76,4	50,5					
<u>Servicio al Ciudadano</u> : Nivel de inclusión de los grupos étnicos en los procesos de planeación	50,4	76,7	50,4					
<u>Servicio al Ciudadano</u> : Nivel de interlocución con grupos étnicos	51,9	78,4	51,9					
<u>Gestión Documental</u> : Calidad de la planeación estratégica de la gestión documental	60,2	85,4		60,2				

Índice	Puntaje Entidad	Valores de referencia						
		Puntaje máximo grupo par	Quintiles					
			1	2	3	4	5	
Gestión Documental: Calidad de la producción documental	54,9	70,3	54,9					
Gestión Documental: Calidad de la organización documental	53,3	88,5	53,3					
Gestión Documental: Calidad de la transferencia documental	57,2	69,4		57,2				
Gestión Documental: Conservación y preservación documental	57,3	87,5		57,3				
Gestión Documental: Nivel de implementación de tecnologías en la gestión documental	63,6	80,7		63,6				
Gestión Documental: Nivel de apropiación institucional de la cultura de gestión documental	55,1	80,2	55,1					
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	56,7	85,4	56,7					
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Divulgación proactiva de la información	59,3	78,2	59,3					
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía	57,9	71,1		57,9				
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento	51,2	74,5	51,2					
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Lineamientos para el manejo y la seguridad de la información pública implementados	50,8	80,5	50,8					
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública	50,8	84,3	50,8					
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Gestión documental para el acceso a la información pública implementada	55,2	87,0	55,2					
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Instrumentos de gestión de la información publicados	73,8	77,9				73,8		
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados	55,6	75,5			55,6			
Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción: Eficacia de los controles para prevenir hechos de corrupción	47,3	81,1	47,3					
Gestión del Conocimiento: Eficacia del análisis de datos para mejorar la gestión institucional	52,6	80,2	52,6					

Índice	Puntaje Entidad	Valores de referencia						
		Puntaje máximo grupo par	Quintiles					
			1	2	3	4	5	
<u>Gestión del Conocimiento</u> : Fomento de espacios de gestión del conocimiento para generar soluciones innovadoras	49,1	79,4	49,1					
<u>Gestión del Conocimiento</u> : Aprendizaje institucional y adaptación a nuevas tecnologías	47,4	78,1	47,4					
<u>Control Interno</u> : Ambiente de Control	55,2	83,2	55,2					
<u>Control Interno</u> : Gestión de Riesgo	47,0	83,0	47,0					
<u>Control Interno</u> : Actividades de Control	54,1	83,1	54,1					
<u>Control Interno</u> : Información y Comunicación	58,4	89,0	58,4					
<u>Control Interno</u> : Actividades de Monitoreo	51,2	84,4	51,2					